

# Le fonds d'innovation RH

2020

33 projets lauréats

[innovationrh.dgafp@finances.gouv.fr](mailto:innovationrh.dgafp@finances.gouv.fr)

## PRÉSENTATION DES PROJETS 2020

Le FIRH, fonds de soutien à l'innovation en matière de ressources humaines dans la fonction publique a été créé en 2017, reconduit en 2018, 2019 et 2020, en raison de l'engouement qu'il provoque et de son intérêt pour susciter, dynamiser et fédérer les initiatives en matière d'innovation RH.

Pour 2019, les priorités d'actions du FIRH ont légèrement évoluées, notamment avec l'apparition du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP). Les thématiques étaient :

- Accompagnement RH des agents,
- Méthodes innovantes en matière de management et de conduite du changement,
- Appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH

Pour cette quatrième campagne du FIRH, 77 projets ont été déposés dans le cadre de l'appel à projets.

Le comité de sélection, placé sous la présidence de la DGAFP, et composé, outre de représentants de la DGAFP, de la DITP, de la DMAT et des PFRH de Bretagne et Hauts de France, a examiné l'ensemble des 72 dossiers jugés recevables, et a retenu 33 d'entre eux.

Depuis 2019, vous pouvez trouver une partie des projets lauréats des années précédentes sur la bibliothèque des initiatives RH (BIRH), portée par la DGAFP. Elle assure la capitalisation des projets innovants de l'ensemble de la fonction publique et met à la disposition des professionnels des ressources humaines, issus des trois versants de la fonction publique, un outil simple pour faire connaître, valoriser et partager les initiatives innovantes. Les projets innovants lauréats du FIRH constituent un premier vivier de projets mais qui se complète par d'autres initiatives issues des services de la fonction publique.

Rendez-vous sur [www.bibliotheque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr](http://www.bibliotheque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr).

## LISTE DES PROJETS LAUREATS

Liste des projets lauréats.....	3
Campagne 2020 : 33 projets Lauréats .....	5
Thématique 1 : Accompagnement RH des agents.....	5
Auto-évaluation des compétences transverses : test en ligne .....	5
Escape Game PJJ.....	5
Parcours d'intégration du nouvel encadrant.....	5
Conception et déploiement d'un outil de potentialisation des talents.....	5
ICAR .....	6
Une marque employeur « Fonction publique de l'Indre » pour attirer et fidéliser les talents ! .....	6
Accompagnement RH d'agents en grande difficulté .....	6
Intégra-game, jouer pour (s') intégrer .....	7
Stade 2 la réussite, votre partenaire pour préparer les concours de la fonction publique ..	7
Développement de modules de formation à distance .....	7
L'évolution professionnelle, parlons-en !.....	8
Formation en situation de travail en interministeriel/inter fonction-publique -faisabilite en PACA (FESTIF-PACA) .....	8
Espaces de dialogue pour les agents des unités mixtes de recherche .....	8
Bourse à la mobilité des personnels .....	8
Thématique 2 : Appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH .....	9
Club RH de l'emploi public local élargi .....	9
Assessment Center partenarial .....	9
Projet d'intégration des agents (on boarding) .....	9
Professionalisation des managers/recruteurs DIRM NAMO .....	9
Assertivité et communication : Comment manager dans l'apaisement ? .....	10
Se professionnaliser et innover dans ses recrutements.....	10
Progresser en jouant - Jeux sérieux.....	10
Opérateur expert dans le recrutement et l'accompagnement de volontaires réfugiés du service civique .....	10
Thématique 3 : Appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH .....	11
IMT Mines Alès et ses collaborateurs entrepreneurs de leurs transformations pour faire ensemble école .....	11
Les ambassadeurs de la transformation à La Réunion .....	11
Atelier « team cooking » .....	11
Les managers du changement .....	11

Accompagnement des agents à la transition numérique .....	12
Séminaire sur la conduite du changement .....	12
Création d'un laboratoire de gestion innovante des RH .....	12
Acculturer les personnels de l'université d'Angers à la transformation digitale par le micro-learning .....	12
Développer une approche interculturelle dans le cadre de la fusion DDCCS/DIRECCTE afin de faciliter l'émergence d'une culture commune .....	13
Kit d'accompagnement de la transformation : du menu... à la carte .....	13
Outil ludopédagogique de cartographie et de simplification des processus .....	14

## CAMPAGNE 2020 : 33 PROJETS LAUREATS

### THEMATIQUE 1 : ACCOMPAGNEMENT RH DES AGENTS

---

#### AUTO-EVALUATION DES COMPETENCES TRANSVERSES : TEST EN LIGNE

*Porté par Plate-forme régionale d'appui interministériel à la GRH (PFRH) de Corse*

Le projet a pour objet la réalisation d'un outil d'auto-évaluation en ligne des compétences transversales en s'appuyant sur un référentiel de compétences transversales réalisé en partenariat avec la DGAFP.

---

#### ESCAPE GAME PJJ

*Porté par Direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse - Île-de-France et Outre-Mer*

Il s'agit de créer 3 à 4 scénarios d'Escape Game dématérialisés en s'appuyant sur une application smartphone existante :

- Lors du recrutement pour évaluer les comportements sous stress des candidats, afin de repérer les qualités recherchées (soft skills ) et les profils en adéquation avec l'équipe.
- Lors de l'intégration des nouveaux arrivants ou de journées territoriales sur la Qualité de Vie au Travail, pour développer la cohésion d'équipe par le jeu et la découverte des particularités de l'institution.
- Dans le cadre d'une action de sensibilisation à la Santé et Sécurité au Travail, pour permettre aux professionnels de s'approprier leur espace de travail et de mettre en pratique les règles en matière de sécurité dans leur structure.

Ces scénarios seront disponibles sur l'application et donc déployables dans tous les services désireux de les expérimenter.

---

#### PARCOURS D'INTEGRATION DU NOUVEL ENCADRANT

*Porté par Administration centrale MENJ-MESRI - Service de l'action administrative et des moyens*

Le projet a pour objectif de déployer et valoriser un parcours d'intégration du nouvel encadrant « Quand j'arrive à l'administration centrale du MENJ-MESRI, je suis accompagné, écouté et formé ». L'objectif est donc de construire et faire connaître un parcours d'intégration en prenant appui sur les dispositifs existants ( test d'auto-positionnement de la DGAFP ; mentorat (support existant inspiré du document de la DGAFP) ; séminaire de deux jours tout à la fois sur le fonctionnement de l'administration centrale, la gestion des RH et sur des mises en situation.

---

#### CONCEPTION ET DEPLOIEMENT D'UN OUTIL DE POTENTIALISATION DES TALENTS

*Porté par Direction des ressources humaines du Ministère des Solidarités et de la Santé*

Ce projet vise à valoriser les talents que chaque agent possède au-delà de son statut et de son poste, au service de l'évolution des parcours professionnels.

Le projet porte sur la conception et le déploiement d'un outil numérique d'identification, d'évaluation et de potentialisation des talents des agents des ministères sociaux.

Il vise à valoriser les talents que chaque agent possède au-delà de son statut et de son poste, au service de l'évolution des parcours professionnels.

---

## ICAR

*Porté par CNRS*

Le CNRS dispose d'un outil de simulation de carrière (déroulé de carrière, simulation de promotions) des corps d'ingénieurs d'études et de recherches, de techniciens et de chercheur basé sur Excel, l'outil ICAR. Le projet consiste à développer une interface web pour rendre accessible l'outil sur le site [maremuneration.cnrs.fr](http://maremuneration.cnrs.fr).

---

## UNE MARQUE EMPLOYEUR « FONCTION PUBLIQUE DE L'INDRE » POUR ATTIRER ET FIDELISER LES TALENTS !

*Porté par Préfecture de l'Indre*

Le projet consiste à concevoir un kit méthodologique RH reprenant l'ensemble des facettes d'une marque employeur : du sourcing à l'intégration des agents (onboarding) afin d'aider les employeurs de l'Indre à répondre au manque d'attractivité.

L'outil final, construit en "marque blanche" sera co-construit par le réseau RH 36 à chaque étape. Il constitue un socle commun de la marque employeur de la fonction publique de l'Indre et peut être utilisé par chacune des entités du réseau RH 36.

Cet outil innovant et modulable est facilement capitalisable sur d'autres territoires.

---

## ACCOMPAGNEMENT RH D'AGENTS EN GRANDE DIFFICULTE

*Porté par Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Nord*

Afin de permettre la réinsertion d'agents au sein de la DDTM 59 et leur donner les moyens de ne pas rater le virage de la transformation de la fonction publique à plus long terme, est prévu la mise en place d'un dispositif d'accompagnement individuel et collectif : production d'un parcours de formation individualisé pour chaque agent de la structure, un organisme de formation et d'insertion professionnelle, l'UFJ de Lille, sur la base :

- de formations sur-mesure dans la volonté de répondre avec précision à combler leurs lacunes
- de l'individualisation en formation en matière de contenus, de méthode pédagogique et de supports
- de l'échange et de la mise en pratique afin de permettre une plus grande transférabilité des acquis sur le terrain professionnel

Les premiers besoins identifiés sont des remises à niveau en mathématiques, en expression écrite et orale, en informatique et bureautique ainsi qu'en postures professionnelles.

---

## INTEGRA-GAME, JOUER POUR (S') INTEGRER

*Porté par SGAR / PFRH Auvergne-Rhône-Alpes*

Le projet consiste en la création d'un Escape Game physique favorisant l'intégration de nouveaux agents ou facilitant la constitution de nouvelles communautés de travail dans des structures nouvellement créées.

Les livrables prévus sont :

- l'Escape Game (5 boîtes)
- le parcours d'intégration (inscription du jeu dans les parcours d'intégration)
- un kit de formation des ambassadeurs : installation, animation du jeu et debriefing à l'issue des séances de jeu

---

## STADE 2 LA REUSSITE, VOTRE PARTENAIRE POUR PREPARER LES CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

*Porté par SGAR Auvergne-Rhône-Alpes*

Le projet se base sur les acquis et retours d'expérience du jeu sérieux « Stade de la réussite » développé en 2018 pour les concours internes de la fonction publique. Il s'agit de compléter l'offre du jeu de plateau en intégrant les problématiques spécifiques des concours externes ou 3ème concours et de faire évoluer l'application smartphone vers une application de coaching.

L'objectif du projet est de mieux accompagner les préparants aux concours en favorisant leur mobilisation personnelle, en apportant aides et conseils et en assurant un suivi tout au long de leur préparation.

Les livrables seront constitués d'un jeu plateau et d'une application smartphone.

---

## DEVELOPPEMENT DE MODULES DE FORMATION A DISTANCE

*Porté par Secrétariat général IIGPDE*

Le projet consiste à réaliser 4 modules d'apprentissage à distance (e-learning) :

- Maîtrise des aspects réglementaires de la gestion des agents de l'Etat, organisé autour de la vie administrative d'un agent public, depuis son recrutement jusqu'à sa cessation d'activité
- Création de module permettant la professionnalisation des chargés de tutelle des organismes publics
- Fondamentaux de l'UE, afin d'anticiper la présidence française de l'UE se déroulera durant 1er semestre 2022
- Utilisation de LinkedIn pour sensibiliser les agents sur leur rôle d'ambassadeurs de l'administration sur ce réseau social (notion de marque employeur)

Ces modules pourront faire l'objet d'une intégration sur la plateforme interministérielle de formation à distance MENTOR.

---

## L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE, PARLONS-EN !

*Porté par SGAR de Normandie*

Il s'agit de mettre à disposition des CMC locaux un « kit de la mobilité », sorte d'exposition itinérante interactive (quiz) pouvant être déployée dans les locaux des administrations, pour réaliser au plus près des agents des actions d'information et d'échange autour de la mobilité et de l'évolution professionnelle.

Ce kit a pour but de permettre à l'agent : d'appivoiser l'idée de la mobilité, de découvrir l'environnement et les métiers des 3 versants de la fonction publique, de comprendre comment s'engager dans la construction de son parcours.

---

## FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL EN INTERMINISTERIEL/INTER FONCTION-PUBLIQUE -FAISABILITE EN PACA (FESTIF-PACA)

*Porté par SGAR PACA*

Ce projet vise à réaliser une analyse expérimentale d'opportunité et de faisabilité de l'action de formation en situation de travail (AFEST) répondant à des besoins interministériels. Il s'agira plus spécifiquement pour l'équipe projet de mener :

- une approche réflexive sur la méthode proposée notamment au regard des spécificités de la fonction publique et du contexte de réforme ;
- l'ingénierie et le pilotage des expérimentations ;
- l'évaluation des expérimentations, le retour sur investissement et l'évaluation du projet.

L'expérimentation s'orientera sur des sujets répondant à des besoins identifiés à l'interministériel (la communication non violente et les métiers en tension)

---

## ESPACES DE DIALOGUE POUR LES AGENTS DES UNITES MIXTES DE RECHERCHE

*Porté par Université de Tours*

L'objectif de ce projet est de créer des espaces de dialogue entre les agents pour favoriser la reconnaissance entre eux, améliorer les pratiques professionnelles, rompre l'isolement de certains, développer le travail collaboratif, accroître le sentiment d'appartenance à une même communauté, et développer les compétences relationnelles et métier.

Pour cela, des ateliers d'analyse de pratiques professionnelles, de co-développement et de facilitation d'équipes sont prévus au bénéfice des agents associés dès le début de la démarche.

---

## BOURSE A LA MOBILITE DES PERSONNELS

*Porté par INSA Rennes*

En 2019, ce projet a obtenu le soutien du FIRH pour lancer à titre expérimental un dispositif de mobilités croisées pour les agents de catégorie A des 7 établissements membres du projet « Université de Rennes ». En 2020, le porteur de projet souhaite améliorer et étendre ce dispositif aux agents de catégorie B. Il s'agit d'un dispositif de mobilités croisées entre agents qui se portent volontaires pour effectuer une mobilité, et mettent donc leur poste en jeu. Un



algorithme développé par des enseignants chercheurs de l'INSA sert d'appui à la décision pour optimiser les mouvements.

## THEMATIQUE 2 : APPUI METHODOLOGIQUE A L'EVOLUTION DES ORGANISATIONS ET A LA MODERNISATION DE LA FONCTION RH

---

### CLUB RH DE L'EMPLOI PUBLIC LOCAL ELARGI

*Porté par Préfecture de l'Aveyron*

Il s'agit de formaliser un kit méthodologique qui présentera les différents acteurs RH inter-FP d'un département et la cartographie de leur rôles et des sujets RH partagés (professionnalisation, mobilité des agents, attractivité du département) permettant la mise en œuvre rapide de synergies . Ce kit proposera également un modèle de gouvernance pour fédérer un « club RH ».

### ASSESSMENT CENTER PARTENARIAL

*Porté par Direction Générale de la Gendarmerie nationale*

Le projet consiste à créer un assessment center internalisé en partenariat avec un laboratoire RH permettant d'évaluer les compétences comportementales des officiers de gendarmerie à travers un processus comportant un questionnaire de personnalité et de compétences, un entretien RH, des mises en situation et un entretien de bilan. Les rapports d'évaluations servent de base à l'accompagnement des officiers et sont utilisés dans le cadre des revues des cadres. L'assessment concerne environ 80 officiers à un rythme annuel.

Les assesseurs qui viendront armer le dispositif seront recrutés parmi les réservistes citoyens de la gendarmerie. Ils seront organisés en équipes pilotées par un chef d'équipe.

### PROJET D'INTEGRATION DES AGENTS (ON BOARDING)

*Porté par DG Trésor / Secrétariat Général*

Mise en place d'un programme d'onboarding, qui permettrait de faciliter l'intégration des agents et leur montée en compétence rapide, tout en permettant d'améliorer la marque employeur de la direction et son attractivité, source d'engagement et de fidélisation des agents. Il s'agit de concevoir et déployer de nouveaux processus d'intégration pour tous les agents de la DG Trésor.

### PROFESSIONNALISATION DES MANAGERS/RECRUTEURS DIRM NAMO

*Porté par Direction interrégionale de la Mer Nord Atlantique Manche Ouest (DIRM NAMO)*

Le projet consiste à réaliser des ateliers, pour les 70 managers de la DIRM NAMO sur le thème de la professionnalisation du recrutement, avec pour objectifs :

- information et réflexion sur les changements et enjeux en matière de recrutement dans les métiers de la direction,

- construction d'outils concrets de professionnalisation du recrutement : vademecum du recruteur, film de mise en situation de recrutement, film pédagogique à destination des recruteurs.

---

## ASSERTIVITE ET COMMUNICATION : COMMENT MANAGER DANS L'APAISEMENT ?

*Porté par Direction interregionale grand-ouest PJJ*

Il s'agit de mettre en place 3 ateliers autour de la communication non-violente, la confiance en soi et du co-développement pour 3 groupes de 6 personnes volontaires.

Suite aux ateliers, une boîte à outils possible sera produite et rendue disponible à d'autres administrations.

---

## SE PROFESSIONNALISER ET INNOVER DANS SES RECRUTEMENTS

*Porté par SGAR PFRH Pays de la Loire*

Il s'agit d'une formation pour un public interministériel permettant dans un temps court (3h30) d'apporter les techniques essentielles de questionnement pour bien recruter : découvrir de nouvelles techniques d'évaluation des candidats et se créer des stratégies de questionnement, exploiter les informations recueillies pour prendre sa décision et préparer l'intégration du futur collaborateur.

---

## PROGRESSER EN JOUANT - JEUX SERIEUX

*Porté par Préfecture des Hauts-de-Seine*

Il s'agit de produire un jeu sérieux pour aider les agents en charge de l'accueil des étrangers, sur le thème : « appréhender les situations rencontrées, lors de l'accueil des étrangers, et identifier des réponses types ». Répondant à un réel besoin, il aura pour vocation de les sensibiliser à la réglementation autour de leur sujets.

---

## OPERATEUR EXPERT DANS LE RECRUTEMENT ET L'ACCOMPAGNEMENT DE VOLONTAIRES REFUGIES DU SERVICE CIVIQUE

*Porté par Préfecture des Hauts-de-Seine*

De jeunes volontaires réfugiés se verront confier des missions de médiation entre les demandeurs d'asile et les agents d'accueil de la préfecture.

## THEMATIQUE 3 : APPUI METHODOLOGIQUE A L'EVOLUTION DES ORGANISATIONS ET A LA MODERNISATION DE LA FONCTION RH

---

### IMT MINES ALES ET SES COLLABORATEURS ENTREPRENEURS DE LEURS TRANSFORMATIONS POUR FAIRE ENSEMBLE ECOLE

*Porté par IMT Mines Ales*

Il s'agit de la mise en œuvre d'une organisation de type holocratie à l'IMT de Alès. Ce projet s'ancre dans une volonté de la direction de repenser une organisation du travail tournée vers la raison d'être, initiée depuis 2019. Afin de capitaliser sur cette démarche, un travail sur le support du retour d'expérience sera fait afin de sensibiliser un maximum de services à ce mode d'organisation.

---

### LES AMBASSADEURS DE LA TRANSFORMATION A LA REUNION

*Porté par Préfecture de La Réunion*

Ce projet vise à développer au sein des services de l'État des méthodes innovantes de conduite du changement, en favorisant l'émergence d'une communauté d'ambassadeurs, agents volontaires pour revisiter leur propre fonctionnement et se professionnaliser en matière de modes de collaboration, de coopération, d'agilité, d'intelligence collective...

Pour cela sont prévu :

- plusieurs journées et demi-journées de formation et d'ateliers
- un séminaire pour formaliser la constitution du réseau
- une journée bilan

Dans chaque atelier, il est demandé aux prestataires de transmettre l'outil ou la méthodologie expérimentée. Il est envisagé de les diffuser via une plateforme collaborative (OCMI).

---

### ATELIER « TEAM COOKING »

*Porté par Préfecture de la région Grand Est*

Afin de créer un collectif avec des agents issus de ministère différents dans le cadre de la réforme de l'OTE en Grand Est, le projet vise à tester un levier innovant : la cuisine. En effet, plusieurs agents issus de services différents participeront à un atelier de cuisine. Cet atelier vise à renforcer les liens et à faire émerger le collectif. Il sera adossé à un temps de débrief pour permettre aux équipes de prendre du recul sur le « travailler ensemble » et les valeurs qu'ils souhaitent mettre en place dans leur nouvelle organisation.

---

### LES MANAGERS DU CHANGEMENT

*Porté par Communauté d'Agglomération de l'Espace Sud Martinique (CAESM)*

Le projet consiste à accompagner les 60 agents qui occupent des fonctions d'encadrement au sein de la Communauté d'Agglomération de l'Espace Sud Martinique (CAESM) afin qu'ils développent des pratiques managériales plus collaboratives en interne (vis-à-vis des agents) et en externe (vis-à-vis des usagers). Ce projet s'adresse aux agents qui occupent des fonctions d'encadrement au sein de la collectivité.

---

## ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS A LA TRANSITION NUMERIQUE

*Porté par DRAC NORMANDIE*

Le projet consiste à mettre en place plusieurs actions concourant à accompagner encadrement et agents à se préparer à la mise en œuvre du programme 100% démat et plus globalement à s'adapter aux évolutions induites par le développement du numérique dans les métiers.

Sont prévus :

- Plan de formation numérique
- Tutoriels vidéos réalisés en interne sur l'utilisation de certains outils métiers
- Atelier "notre métier demain" lors du séminaire annuel des agents de la DRAC (FIRH)
- Séminaire de l'encadrement (en 2020) sur le management de la transformation numérique (FIRH)
- Séminaire de l'encadrement (en 2021) sur la management transversal et la culture projet
- Guide du manager numérique
- charte de la bonne utilisation de la messagerie et des outils mobiles
- cartographie des compétences numériques

---

## SEMINAIRE SUR LA CONDUITE DU CHANGEMENT

*Porté par Tribunal de grande instance de Bordeaux*

Le projet vise à concevoir collectivement une charte managériale et à élaborer une culture commune au sein du TGI au travers l'organisation d'un séminaire. Des séquences théâtrales auront pour but d'alimenter les agents dans leurs réflexions.

Cette démarche fera l'objet d'une capitalisation sur la méthodologie employée.

---

## CREATION D'UN LABORATOIRE DE GESTION INNOVANTE DES RH

*Porté par Direction Centrale de la Police Judiciaire*

La DCPJ souhaite un « lab expérimental ». Pour cela, elle souhaite mettre en place 2 Proof of concept autour de l'innovation managériale auprès de 2 panels : 2 directions (verticalité) et chefs de service (horizontalité). Pour cela sont prévu des actions de formation, des ateliers, des sessions de co-dév,....

A l'issu de ces travaux, il est attendu la production d'une feuille de route qui synthétisera les retours et les idées produites et un cahier des charges pour créer un outil numérique à disposition des services RH de la DCPJ qui centralisera les données relatives aux compétences des agents afin d'avoir une vision globale des ressources de la DCPJ, mieux accompagner sa politique RH, développer les compétences des agents et améliorer le recrutement et les parcours de carrière.

---

## ACCULTURER LES PERSONNELS DE L'UNIVERSITE D'ANGERS A LA TRANSFORMATION DIGITALE PAR LE MICRO-LEARNING

*Porté par Université d'Angers*

Le projet consiste à utiliser une plate-forme de micro-learning pour déployer un plan de formation agile sur la thématique de la culture digitale. Il s'agit d'expérimenter de nouveaux modes de formation. Le projet consiste à déployer la solution Yoomonkee : accompagnement / création des contenus / utilisation de la licence d'exploitation. Cette application accessible sur téléphone mobile ou via une interface web permettra sur 4 semaines d'accéder à des contenus sous forme de courts modules et de QCM.

4 semaines autour de la connaissance du digital et de ses impacts sur l'organisation. Les 3 premières semaines seront issues de contenus déjà créés et ayant été utilisés dans d'autres entreprises.

---

## DEVELOPPER UNE APPROCHE INTERCULTURELLE DANS LE CADRE DE LA FUSION DDCS/DIRECCTE AFIN DE FACILITER L'EMERGENCE D'UNE CULTURE COMMUNE

*Porté par DDCS du Gard en lien avec la Direccte du Gard*

Ce projet se place dans un contexte national de création du service public de l'insertion avec la fusion dans chaque département de la Direction Départementale de la Cohésion sociale avec l'Unité Territoriale de la Direccte.

Il s'agit d'accompagner sur le plan culturel la fusion de ces 2 services.

Parmi les livrables prévus :

- un document retraçant les points communs et de différence sur les valeurs , les référentiels et le langage
- un document énonçant les représentations de chaque administration sur l'autre et son éco système
- Un outil de résolution de problèmes sur les différences culturelles
- Création d'un tchat ( via facebook, linkedin , a definir ) afin de partager l'expérience en direct avec l'ensemble des autres départements souhaitant aborder cette question. Ce dernier point se fera en lien avec le SG MAS.

---

## KIT D'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSFORMATION : DU MENU... A LA CARTE

*Porté par PFRH Bretagne*

Le projet porté par la PFRH Bretagne vise à offrir aux services qui connaissent une réorganisation d'envergure une boîte à outils d'accompagnement individuel et collectif pour mettre en œuvre les transformations attendues d'ici 2022;

Le kit d'accompagnement de la transformation proposé par la PFRH en faisant appel à des prestataires, comprend :

- De la formation à la conduite du changement ;
- Des prestations d'accompagnement individuel ;
- Des prestations d'accompagnement collectif.

Cette boîte à outils constitue un menu d'actions d'accompagnement à la transformation pouvant être utilisées également à la carte. Ce dispositif est duplicable et transposable à tout chantier de transformation et il permet aux services concernés de bénéficier d'outils clés en main.

---

## OUTIL LUDOPEDAGOGIQUE DE CARTOGRAPHIE ET DE SIMPLIFICATION DES PROCESSUS

*Porté par Mairie d'Ivry-sur-Seine*

Ce projet vise l'amélioration et la simplification des processus de travail. Précisément, il permet de cartographier tout processus (pilotage, métier, support) de manière collaborative et transversale et d'identifier, le temps d'un atelier, les points de blocage et les ajustements nécessaires.

Pour cela un jeu collaboratif a été créé et testé avec succès à plusieurs reprises.

Le FIRH est sollicité pour passer d'une version prototypale à un produit fini (design et graphisme)